

PARECER N.º 454/CITE/2019

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida incluída em processo de despedimento coletivo, nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

Processo n.º 2941/DG-C/2019

I – OBJETO

- 1.1. Em 23.07.2019, a CITE recebeu da empresa ..., cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui a trabalhadora grávida ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
- 1.2. Na carta, datada de 15.07.2019, dirigida à trabalhadora a despedir, a empresa refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“Serve a presente para, na qualidade de trabalhador da empresa comunicar, nos termos e para os efeitos do artº 360.º e seguintes do Código de Trabalho, a intenção de proceder ao despedimento coletivo dos trabalhadores que se encontram a exercer as suas funções nas instalações da Empresa, sitas em ..., sendo V. Exa. um dos trabalhadores abrangidos, pelos motivos seguintes:*

- 1.2.2. *Em cumprimento do disposto na alínea a) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, cabe descrever os motivos do despedimento coletivo.*
- 1.2.3. *No ano de 2017 a Empresa deu início à produção dos materiais tipo ... que consiste num cavalete de conferência vulgarmente utilizado para escrita direta na superfície ou em bloco de papel.*
- 1.2.4. *Nessa data, a expectativa de mercado era a de um crescimento da procura dos materiais tipo ... e considerava-se que existia massa crítica para desenvolver linhas de produção deste segmento de produtos.*
- 1.2.5. *A empresa iniciou aquela linha de produção em ... local onde se verificou existir oferta de mão-de-obra, associada à disponibilização de apoios à contratação, com o objetivo de auxiliar as empresas a reduzir os custos associados ao início desta linha de produção.*
- 1.2.6. *Era expectável que o foco e a especialização de uma unidade de produção neste segmento de produtos (...) permitisse maximizar os níveis de produtividade que, por si só, compensassem os custos de transporte de matérias-primas e dos produtos acabados.*
- 1.2.7. *O ano de 2018 foi palco de grandes transformações nesta área de negócio, quer ao nível dos mercados em que os grandes clientes operam, quer ao nível da reestruturação desses clientes, por via da concentração e alienação de grandes empresas, e, nalguns casos, posterior liquidação das mesmas.*
- 1.2.8. *As mudanças registadas ao nível dos grandes clientes, associadas à diminuição da procura destes produtos, resultaram na redução progressiva do nível de encomendas.*
- 1.2.9. *Este cenário implica, além do mais, que as empresas, por imperativo de sobrevivência, estejam obrigadas a adotar medidas defensivas, de*

contenção de gastos e de custos, sob pena de perecerem, sobretudo numa economia pequena, como a portuguesa.

- 1.2.10. Sem constituir exceção, a referida conjuntura económica e consequente diminuição da procura dos bens e serviços prestados pela Empresa teve impacto negativo na sua atividade e resultados, como a seguir se demonstra.*
- 1.2.11. A quebra da procura verificada em 2018 atinge cerca de 12%, quando comparada com 2017, passando de 218.528 unidades para 193.106 unidades, registando-se ainda até Maio de 2019 uma quebra de 43% relativamente ao ano de 2018.*
- 1.2.12. A previsão de vendas em 2019 e considerando as encomendas já recebidas é exetável uma quebra de cerca de 27% face a 2018, o que representa 36% quando comparado com o ano 2017.*
- 1.2.13. Face à quebra verificada na procura e das vendas, a Empresa têm vindo a ajustar a sua capacidade de produção, não estando, ainda assim, a conseguir inverter a tendência negativa dos seus Resultados Líquidos do Exercício (RLE).*
- 1.2.14. A Empresa tem vindo a fazer um grande esforço de ajustamento e reorganização das suas linhas operacionais.*
- 1.2.15. No entanto, mediante a quebra verificada nas vendas, os custos operacionais são cada vez mais desajustados, sendo o seu peso face às vendas cada vez maior.*
- 1.2.16. Apesar da redução efetuada de pessoal e neste momento estar a trabalhar em apenas em 1 das linhas de produção de 2 de*

capacidade, não se verifica uma inversão da tendência que possa suportar a sustentabilidade do negócio.

1.2.17. *Apesar dos ajustamentos já efetuados junto das equipas, estando neste momento apenas uma das duas linhas de produção operacional, continua a não se verificar uma inversão da tendência negativa a que se tem assistido, que possa suportar a sustentabilidade do negócio.*

1.2.18. *Com a redução do volume de encomendas torna-se cada vez mais difícil operacionalizar as linhas de produção e trabalhar com níveis de produtividade adequados.*

1.2.19. *A nível financeiro a Empresa têm vindo a registar permanentemente um valor de capital circulante negativo, tendo o seu défice vindo a incrementar nos primeiros meses de 2019, levando a que a situação financeira se tenha agravado.*

1.2.20. *A Empresa tem um défice no seu ciclo de caixa operacional. Os ativos correntes são inferiores às contas a pagar. A permanência de um défice de capital circulante leva á incapacidade de a empresa cumprir em tempo com os funcionários e fornecedores.*

1.2.21. *A despesa de salários na Empresa, a Abril de 2019 foi de 90% do total da despesa, não existindo grande margem para melhorias do mesmo por via renegociação dos prazos de pagamento com os fornecedores.*

1.2.22. *Desta forma a muito curto prazo de forma poder cumprir com os colaboradores a empresa necessitará de obter uma fonte diferente de financiamento, via de financiamento bancário ou por sócios. Contudo, nenhuma destas fontes de financiamento é viável no quadro de desempenho económico-financeiro da empresa.*

1.2.23. *Face a estes indicadores a gestão da Empresa não tem alternativa ao encerramento da unidade operacional de produção de ... de forma a*

conter as perdas já registadas, o que implica o encerramento da unidade industrial onde a Empresa desenvolve a sua atividade.

- 1.2.24.** *Este cenário implica, além do mais, que as pessoas e empresas, por imperativo de sobrevivência, estejam obrigadas a adotar medidas defensivas, de contenção de gastos e de custos.*
- 1.2.25.** *Sem constituir exceção, a referida conjuntura económica e consequente diminuição da procura dos bens e serviços prestados pela Empresa teve impacto negativo na sua atividade e resultados.*
- 1.2.26.** *Como supra se demonstrou, da diminuição verificada resultou uma queda abrupta do volume de negócios e das receitas da Empresa.*
- 1.2.27.** *Com efeito, a Empresa registou até Maio de 2019 uma quebra de receitas superior a € 15.829,76, relativamente a Maio de 2018 e mediante as projeções efetuadas a quebra no final do ano de 2019 será de € 135.211,20.*
- 1.2.28.** *Em acréscimo, a Empresa prevê que os seus resultados operacionais em 2019, tenham um prejuízo superior a € 117.318,02€ ultrapassando em muito as piores previsões e expectativas existentes.*
- 1.2.29.** *Não se vislumbra que este cenário, com o qual se confrontou a Empresa ao longo de todo o ano de 2018 e início de 2019, de redução da atividade em face da diminuição da procura dos bens e serviços que presta, venha a alterar-se favoravelmente no futuro próximo.*
- 1.2.30.** *Pelo contrário, a situação agravar-se-á mesmo muito em 2019, considerando a expectativa de vendas tendo em conta as encomendas até aqui recebidas.*

1.2.31. *Pelo que se verifica a necessidade de encetar o presente processo de despedimento coletivo determinada por motivos estruturais e conjunturais de mercado, suscetíveis de causar dificuldades económico-financeiras que a Empresa não conseguiria ultrapassar de outra forma.*

1.2.32. *Verifica-se, deste modo, redução da atividade da Empresa provocada pela diminuição da procura de bens e serviços, com a conseqüente necessidade de reestruturação da sua organização produtiva, que configuram motivos de mercado, estrutural e tecnológico para o despedimento coletivo, nos termos das alíneas a) e b) do número 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho”.*

1.3. *Relativamente aos critérios adotados para seleção dos trabalhadores a despedir, a Empresa refere o seguinte:*

1.3.1. *Tem-se em conta que o presente procedimento de despedimento coletivo é motivado pela diminuição da procura de bens e serviços, com a conseqüente necessidade de despedimento coletivo, não subsiste justificação para a manutenção dos postos de trabalho dos trabalhadores da empresa que se encontram a exercer funções nas instalações sitas em ..., as quais serão definitivamente encerradas e, em consequência, eliminados todos os postos de trabalho lá existentes que correspondem aos únicos que a empresa tem neste momento.*

1.3.2. *Em resultado da descrita situação, a Empresa não dispõe de qualquer posto de trabalho compatível com a respetiva categoria profissional, habilitações e conhecimentos técnicos dos trabalhadores incluídos no presente procedimento, suscetível de permitir a continuidade das relações laborais em apreço”.*

- 1.4. *Em cumprimento do disposto na alínea f) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, cabe indicar o método de cálculo da compensação genérica a conceder aos trabalhadores a despedir.*
- 1.4.1. *12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo aos contratos por tempo indeterminado; 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo aos contratos de trabalho a termo certo.*
- 1.4.2. *A compensação prevista no número anterior é determinada do seguinte modo:*
- a) O valor da retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador a considerar para efeitos de cálculo da compensação não pode ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida;*
 - b) O montante global da compensação não pode ser superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou, quando seja aplicável o limite previsto na alínea anterior, a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida;*
 - c) O valor diário de retribuição base e diuturnidades é o resultante da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades;*
 - d) Em caso de fração de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente.*
- 1.4.3. *a) O valor da retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador a considerar para efeitos de cálculo da compensação não pode ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida;*
- b) O montante global da compensação não pode ser superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou,*

quando seja aplicável o limite previsto na alínea anterior, a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida;

c) O valor diário de retribuição base e diuturnidades é o resultante da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades;

d) Em caso de fração de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente.

1.4.4. *A compensação será posta à disposição dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento até à data de cessação dos contratos de trabalho.*

1.5. Não consta do presente processo que tenha sido constituída a Comissão Representativa dos trabalhadores a despedir.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação a adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que:

“Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...)

Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações

sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."

- 2.2.** O artigo 10.º, n.º 1 da Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez.
- 2.2.1.** Um dos considerandos da referida Diretiva refere que "... o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento;".
- 2.2.2.** Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14º n.º 1, alínea c) da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de Julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.
- 2.3.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63º, n.º 1 do Código do Trabalho, que "o

despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.", que é esta Comissão, conforme alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

2.4. Nos termos do artigo 359.º do Código do Trabalho:

"1 – Considera-se despedimento coletivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respetivamente, de microempresa ou de pequena empresa, por um lado, ou de média ou grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

2 – Para efeitos do disposto no número anterior consideram-se, nomeadamente:

a) Motivos de mercado – redução da atividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;

b) Motivos estruturais – desequilíbrio económico-financeiro, mudança de atividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;

c) Motivos tecnológicos – alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização de instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação".

2.5. Em conformidade com o artigo 360.º do referido Código:

“1 – O empregador que pretenda proceder a um despedimento coletivo comunica essa intenção, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger.

2 – Da comunicação a que se refere o número anterior devem constar:

- a) Os motivos invocados para o despedimento coletivo;
- b) O quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;
- c) Os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir;
- d) O número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas;
- e) O período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento;
- f) O método de cálculo de compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir, se for caso disso, sem prejuízo da compensação estabelecida no artigo 366.º ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

3 – Na falta das entidades referidas no n.º 1, o empregador comunica a intenção de proceder ao despedimento, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam ser abrangidos, os quais podem designar, de entre eles, no prazo de cinco dias úteis a contar da receção da comunicação, uma comissão representativa com o máximo de três ou cinco membros consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores.

4 – No caso previsto no número anterior, o empregador envia à comissão neste referida os elementos de informação discriminados no n.º 2.

5 – O empregador, na data em que procede à comunicação prevista no n.º 1 ou no número anterior, envia cópia da mesma ao serviço do ministério responsável pela área laboral com competência para o acompanhamento e fomento da contratação coletiva”.

- 2.6. No despedimento coletivo “*sub judice*”, a entidade empregadora apresentou os fundamentos do despedimento, consubstanciados em motivos de mercado e estruturais, indicou o número de trabalhadores a despedir (27) e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal da empresa constituída por 27 trabalhadores/as, que discriminou por setores organizacionais da empresa.
- 2.7. No que respeita aos critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, a empresa não refere quaisquer critérios, uma vez que irão ser todos os trabalhadores despedidos.
- 2.8. Assim, da análise do processo não se vislumbram indícios de discriminação por motivo de maternidade na inclusão da referida trabalhadora grávida no presente processo de despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no presente despedimento coletivo promovido pela empresa ..., da trabalhadora grávida

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 14 DE AGOSTO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À

R

E

F
12

E

R

I